VF (PEC)
Brochures, pamphlets, etc.

L'ÉQUITÉ SALARIALE VOUS INTÉRESSE

Si vous êtes
employé à temps plein ou
employé permanent
à temps partiel

Si vous êtes
employeur du secteur public
ou employeur du secteur privé
ayant dix employés ou plus

LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

Ontario

Depuis le 1er janvier 1988 les employeurs de l'Ontario sont légalement tenus d'élaborer des programmes d'équité salariale afin de s'assurer que les salaires et les échelles salariales soient fondés sur la valeur du travail exécuté, sans égard au sexe de la personne qui l'exécute.

Si l'on constate que les femmes sont moins payées que les hommes pour un travail de valeur comparable, leur salaire devra faire l'objet d'un rajustement.

Ontario

Pourquoi l'équité salariale est-elle nécessaire?

En 1986, en Ontario, le salaire moyen d'une femme travaillant à temps plein s'élevait à 20 710 $ et le salaire moyen d'un homme travaillant à temps plein s'élevait à 32 120 $, soit un écart de 36 pour 100. Cette différence s'appelle l'écart salarial.

Des études indiquent que près du quart ou du tiers de cet écart salarial est dû à cette notion répandue que le travail des «femmes» n'est pas évalué ni payé autant que celui des «hommes». L'équité salariale, qui touchera 87 pour 100 des effectifs féminins en Ontario vise à éliminer cette portion de l'écart salarial.

L'Ontario a-t-il déjà une législation en matière d'équité salariale?

Oui, mais le principe «à travail égal, salaire égal» est différent du principe de l'équité salariale.

Selon le principe «à travail égal, salaire égal», tous les employés qui effectuent un travail semblable doivent toucher le même salaire. Ainsi, les électriciens d'un même établissement doivent recevoir le même salaire, sans égard au sexe.

En revanche, l'équité salariale exige que l'employeur paye un salaire égal aux hommes et aux femmes pour des travaux différents mais de valeur semblable : par exemple, une secrétaire et un préposé à l'entretien d'un terrain de jeux.

On ne compare plus «des pommes avec des pommes» mais «des pommes avec des oranges»... C'est là la différence.

À qui s'applique la Loi sur l'équité salariale?

La loi s'applique à vous si vous êtes employé à temps plein, employé permanent à temps partiel ou employeur du secteur public.

La loi s'applique à vous également si vous travaillez pour une entreprise privée qui a dix employés ou plus, comme employé à temps plein, ou employé permanent à temps partiel. Toutes les entreprises privées qui ont dix employés ou plus doivent se conformer à la Loi sur l'équité salariale.

Quel délai l'employeur a-t-il pour parvenir à l'équité salariale?

Tous les employeurs du secteur public, y compris hôpitaux, universités, conseils

scolaires et municipalités, ainsi que les entreprises privées de 100 employés ou plus, doivent élaborer, afficher et mettre en oeuvre des programmes d'équité salariale dans les délais prescrits dans l'échéancier.

Les entreprises privées qui ont de 10 à 99 employés ne sont pas tenues d'élaborer ni d'afficher de tels programmes. Elles doivent, toutefois, se conformer aux exigences de l'équité salariale et leurs employés peuvent porter plainte, s'il y a lieu.

Employeur	Date d'affichage	Début du rajustement
Secteur public	1er janv. 1990	1er janv. 1990
Secteur privé 500 employés et plus	1er janv. 1990	1er janv. 1991
Secteur privé 100 à 499 employés	1er janv. 1991	1er janv. 1992
Secteur privé 50 à 99 employés	1er janv. 1992*	1er janv. 1993
Secteur privé 10 à 49 employés	1er janv. 1993*	1er janv. 1994

**Pour les entreprises privées comptant moins de 100 employés, l'affichage est facultatif.*

Comment l'employeur peut-il déterminer si des travaux différents sont de valeur comparable?

La première étape consiste à évaluer l'emploi d'après les critères d'habileté, d'effort, de responsabilité et de conditions de travail qui y sont reliés. On y parviendra en examinant les caractéristiques de l'emploi, par des entrevues avec les employés, la distribution de questionnaires ou par d'autres méthodes.

La deuxième étape consiste pour l'employeur à déterminer la valeur de chaque emploi dans son entreprise. Ainsi, pour une entreprise d'ingénierie, les aptitudes techniques sont extrêmement importantes, alors qu'un grand magasin accorde plus d'importance à des aptitudes en relations humaines et à la connaissance du produit.

Une fois les emplois décrits et la valeur respective des critères d'habileté, d'effort, de responsabilité et de conditions de travail bien déterminée, l'évaluation des emplois peut se fonder sur ces critères.

Comparons, par exemple, l'emploi de secrétaire et celui de préposé à l'entretien d'un terrain de jeux. Le travail de secrétaire peut nécessiter moins d'effort physique et comporter de meilleures conditions de travail que celui du préposé, mais il exige davantage sur le plan de la responsabilité, de l'effort mental et de l'aptitude.

En pareil cas, la catégorie d'emplois de la secrétaire pourrait, dans l'ensemble, avoir la même valeur que celle de préposé à l'entretien d'un terrain de jeux, et le salaire devrait donc être le même.

Quel est le nombre requis de programmes d'équité salariale?

L'employeur doit établir des programmes d'équité salariale pour chaque unité de négociation et un programme pour tous les employés non syndiqués de chacun des établissements. Par «établissement», la Loi sur l'équité salariale entend tous les employés d'une entreprise qui travaillent dans une municipalité régionale, un comté ou un district territorial. L'employeur qui a des succursales dans différentes zones géographiques, n'est pas tenu à des comparaisons d'emplois entre l'un et l'autre de ses établissements mais il doit élaborer des programmes d'équité salariale distincts pour chaque établissement. De même, l'employeur n'est pas tenu de comparer ses programmes d'équité salariale avec les programmes des autres employeurs.

Les employés peuvent-ils contester un programme d'équité salariale?

En milieu non syndiqué, les employés ont 90 jours après la date d'affichage obligatoire du programme d'équité salariale pour soumettre leurs commentaires ou leurs plaintes à l'employeur. Dans les sept jours suivant cette période d'affichage de 90 jours, l'employeur doit afficher un avis indiquant si le programme a été modifié. Toute modification au programme doit être affichée. Si les employés ont des objections sur le programme d'équité salariale, ou des plaintes à formuler concernant une modification au programme, ils ont 30 jours additionnels pour déposer une plainte auprès de la Commission de l'équité salariale. Si les employés n'ont exprimé aucune objection auprès de la Commission après cette période d'examen, le programme est considéré comme adopté.

Que se passe-t-il en milieu syndiqué?

En milieu syndiqué, l'employeur et l'agent négociateur négocient la méthode de comparaison d'emplois et le programme

d'équité salariale pour chaque unité de négociation. Quand l'employeur et l'agent négociateur sont d'accord sur un programme d'équité salariale, celui-ci est affiché sur les lieux de travail et automatiquement considéré comme adopté. L'employeur n'est pas tenu de soumettre les programmes à la Commission d'équité salariale.

Quand l'employeur doit-il procéder au rajustement des salaires?

L'employeur doit commencer à effectuer les rajustements nécessaires à la date indiquée dans l'échéancier de l'équité salariale, ou même avant. Toutefois, ces rajustements peuvent s'échelonner sur une certaine période de temps. Toutes les entreprises doivent consacrer au moins 1 pour 100 de leur feuille de paie de l'année précédente à ces rajustements.

Dans les entreprises privées, un rajustement progressif de 1 pour 100 par année peut s'effectuer de façon continue jusqu'à ce que soit atteinte l'équité salariale. Les entreprises du secteur public ont cinq ans à partir de la date du premier rajustement de salaire pour atteindre l'équité salariale. Ces rajustements peuvent s'effectuer sous forme de salaires et traitements, d'avantages, ou des deux combinés.

Aucune réduction de salaire n'est permise pour parvenir à l'équité salariale chez les femmes.

À qui faut-il s'adresser pour obtenir des renseignements ou de l'aide?

La Commission de l'équité salariale a été créée pour aider les employeurs, les employés et les agents négociateurs des secteurs public et privé à parvenir à l'équité salariale et résoudre les différends s'y rapportant. La Commission est constituée de deux unités : le Bureau de l'équité salariale et le Tribunal de l'équité salariale.

Le **Bureau de l'équité salariale** organise des séminaires, répond à une ligne téléphonique sans frais et distribue de la documentation, telle cette brochure, pour informer employeurs et employés de leurs droits et responsabilités aux termes de la loi. Il offre également des services de conciliation quand employeurs et employés ne peuvent parvenir à une entente sur un programme d'équité salariale, ou en cas de contravention à la loi.

Le **Tribunal de l'équité salariale** est un organe de décision spécialement chargé de traiter les différends entre employeurs et employés qui n'auraient pu être réglés ni sur les lieux de travail, ni par le Bureau de l'équité salariale.

DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS :

RÉGION DE TORONTO
481-3314
481-3315

PARTOUT AILLEURS EN ONTARIO (SANS FRAIS)
1-800-387-8813
1-800-387-8887

Pour obtenir de plus amples renseignements ou de l'aide, s'adresser à :

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

150, avenue Eglinton est, 5e étage
Toronto (Ontario)
M4P 1E8

This booklet is also
available in English.
You may obtain a copy
at The Pay Equity Commission
at the above address.

En éliminant les préjugés sexistes des pratiques de rétribution, l'équité salariale contribue non seulement à rendre le milieu de travail plus équitable et, partant, plus productif, mais aussi à créer une société où la femme et l'homme sont traités sur un pied d'égalité.

L'équité salariale peut être réalisée et elle le sera au mieux par la collaboration des personnes intéressées. La Commission de l'équité salariale donnera à ces dernières tout l'appui nécessaire pour se conformer à la loi: politiques et recherche, information et éducation du public et, au besoin, procédures de conciliation et d'appel.

LA
COMMISSION
DE L'ÉQUITÉ
SALARIALE

150, avenue Eglinton est,
5e étage,
Toronto (Ontario)
M4P 1E8

7/88/5M